



## 階層・職業経験をつうじた労働倫理の形成：「仕事による成長」意識の規定要因

著者	米田 幸弘
雑誌名	和光大学現代人間学部紀要
巻	8
ページ	27-38
発行年	2015-03-13
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1073/00003793/">http://id.nii.ac.jp/1073/00003793/</a>

# 階層・職業経験をつうじた労働倫理の形成 「仕事による成長」意識の規定要因

米田幸弘 YONEDA Yukihiro

- 1 ——— 問題の設定：階層・職業経験によって異なる労働の意味
- 2 ——— 先行研究と仮説の構成
- 3 ——— 使用データと変数
- 4 ——— 分析
- 5 ——— 議論

【要旨】本稿では、「仕事による人間的な成長」という労働倫理に着目し、その形成要因を明らかにすることを試みた。このポジティブな労働倫理の形成にどのような階層要因や職業経験が関わっているのか、男性有職者にサンプルを絞り、SSP-W2013-2<sup>nd</sup>を用いた計量分析をおこなった。その結果、年齢が高く、世帯年収が高く、仕事の自律性が高く、職場承認を得ている層において、「仕事による成長」という労働倫理を形成する傾向が見られた。また、若年層において、「仕事による成長」という仕事観を持てるかが職場承認の度合いによって大きく左右されるという交互作用効果が見られた。本稿では、このような知見に関して、「職場共同体の崩壊」を背景にした、「働くことをつうじた承認」の稀少化と関連づけた議論をおこなった。

## 1 ——— 問題の設定：階層・職業経験によって異なる労働の意味

2000年代以降、日本社会を「格差社会」として特徴づける議論が盛んである。「格差」の是非をどう考えるかという価値判断の問題は別にして、社会格差の実態や、人々の間に分け持たれている格差社会のリアリティを正確に描き出すことは、社会の自己認識の営みである社会科学の役割として重要であろう。その格差社会論の中心的なイシューの一つに、「仕事格差」「労働格差」がある（福岡2014）。

近代産業社会において、労働は単に生計をたてる手段にとどまらない重要な意味を持っている。たとえば、仕事の成功によって経済的な豊かさだけでなく、地位や名声、威信を手にする人がある。勤勉に働くことで他者から認められ、自尊や承認の感覚を得る人がある。仕事において主体的に能力を発揮し個性を開花させることで、人間的な成長や自己実現を果たす人もある。近代産業社会の労働倫理は、労働にたいして「食うこと」以上の積極的な意味をいくつも与えてきたのである。

これらのどの理由にもとづくにせよ、働くことに肯定的な意味を付与する労働倫理は、人々に対して、より積極的・主体的に労働に関与することを促す機能をもっている。もちろん、近代産業社会が労働に与えたこれらの意味は、人々に一律に受け入れられたわけではない。ごく単純化して言えば、労働を肯定的に意味づけ、働くことをつうじて地位の上昇や自己実現をはかろうとするような価値観を受け入れるのは、社会階層の高い人々であったといえる (Beder 2000; 熊沢 1981 [1993])。高い階層の人々にとっては、労働を意味あるものとして称揚する労働倫理にそれなりのリアリティを持つことができた。また、これらの労働倫理があるおかげで、自らの地位の高さや社会的成功を「努力や能力の証」だと正当化することもできたからである。それにたいして、低階層の人々は、地位獲得競争をつうじて階層的上昇を遂げるには不利な条件に置かれていたし、労働で主体性を発揮し自己実現をはかることも困難だった。

そんななかであって、高度経済成長期を経て経済的な繁栄を謳歌していた 1970~80 年代の日本社会は、このような「労働倫理の階層性」が希薄だったという点で、特殊な時代であったと言えるかもしれない。労使の一体性や、階層的地位の上下を問わない勤勉な働きぶりが注目されたため、労働への向き合い方における社会階層の違いがあまり問題にされてこなかったのである。

しかし、1990 年代後半からの日本の雇用環境の変化は、このような状況を一変させた可能性がある。日本社会において、労働にたいする意識が階層的な分断線によって差異化されているということは生じているのだろうか。本稿では、労働倫理をめぐる階層的な差異に注目してみたい。

近年の調査からは、人々の間で社会階層によって労働意識が分化しつつあることが明らかになっている。米田 (2011) では、1979 年調査では仕事のやりがいに階層格差がほとんど見られなかったのに、2000 年代の調査では低階層でやりがい低下し、階層格差が生じていることを見出した。米田 (2014) では、若年の低所得者層において働くことを社会に対する義務ととらえる「労働義務感」の低下が見られることを示した。さらに米田 (2015: 予定) では、「労働義務感」に加えて、「仕事中心性」「不労所得への忌避感」という 3 つの労働倫理が、若年の低所得者層で低下していること、それが年齢効果や時代効果ではなく世代効果である可能性が高いことをコーホート分析によって示した。つまり、若年層で労働倫理の階層分化が生じつつあるのである。

本稿では新たに、「仕事による人間的成長」という労働倫理に着目する。狭義の社会階層差だけでなく、階層と関連を持ちつつも独自の次元を有する職業経験 (職業条件) による差異にも着目した分析をおこなう。そのために、「プロテスタント的労働倫理」 (以下、PWE と略す) 尺度として知られる質問項目の 1 つを用いる。

以下ではまず、本稿で使用する目的変数の説明をおこなう。そのうえで、2 つの仮説を提示してみたい。

## 2—— 先行研究と仮説の構成

### PWE (Protestant Work Ethic) 尺度としての「仕事による人間的成長」

SSP-W2013-2<sup>nd</sup> で採用され、本稿で分析に用いるのは、「一生懸命はたらくことは、人間的な成長につながる」(5件法) という質問項目である。この「仕事による成長」という項目は、PWE 尺度から採用したものである。具体的には、Furnham (1990) に紹介されている Hammond and Williams (1976) の Spirit of Capitalism Scale に含まれる質問項目を参考にして<sup>1)</sup>。

この Hammond and Williams (1976) のものを含め、PWE 尺度は、これまで何人もの研究者によって提案されており、提案者によって 4 問から 20 問近い数の質問項目によって構成されている。「勤勉な労働が成功をもたらす」という信念や、怠惰を否定し、レジャーではなく仕事を人生の中心に位置づける禁欲的な価値観、「仕事への献身が人格を高める」とする人間観など、少しずつ異なる角度からの質問によって構成されている (Furnham 1990)。

「仕事による成長」という労働倫理が、なぜプロテスタント的な労働倫理と関わるのか。PWE 尺度では、ピューリタンが勤勉な労働へと駆り立てられた元々の目的である「宗教的救済」にあたる部分が、「経済的成功」や「人間的成長」といった世俗的なものに置き換えられている。PWE といえば、有名なウェーバー・テーゼとの関係上、経済的成功のほうばかりが注目されがちである。しかし、アメリカにおいて経済的な成功は、勤勉かつ有能で、人格的にすぐれた人間であることの証明でもあったので (Beder 2000)、「仕事による人間的成長」は PWE 尺度の重要な部分を構成しているのである。

成功した日本人経営者が、しばしば好んで語る考え方であることからわかるように、プロテスタンティズムの影響がきわめて希薄とされる日本においても、このような労働倫理はかなり馴染みのあるものと言える。この「仕事による人間的成長」という労働倫理が、どのような要因によって形成されるのか。言い換えれば、主にどのような職業経験をつうじて、このような労働倫理が強化されたり、弱まったりするのか。日本社会の文脈も考慮しつつ 2 つの仮説を提示してみたい。

### PWEの階層性

PWE は、階層的地位や階層意識と密接なかかわりをもつ労働倫理でもある。アメリカにおいては、PWE は、貧困や失業の原因を「本人の怠惰・努力不足」とみなすことで、「小さな政府」論を正当化し、「経済的な勝ち組」が、自らの成功を努力と能力の結果であると自己正当化するためのロジックとしても機能してきた (Beder 2000)。1950 年代にデトロイトで行われた調査では、白人のプロテスタント信者は、カトリック信者よりも階層的な上昇移動をする傾向にあることが報告されている (Lenski 1963)。また、プロテスタンティズムは、「小さな政府路線」をつうじた社会格差の拡大に影響を与えた可能性も指摘されてい

る (Basten and Metz 2011)。PWE は、福祉政策へのネガティブな態度、および社会的に劣位に置かれた人々 (貧困層、ホームレス、黒人、女性等) に対するネガティブな態度と正の関連を持つことが繰り返し確認されている (Rosenthal et al. 2011 他)。

仮説1: 「仕事による成長」という仕事観は、専門職・管理職など、仕事の自律性が高く、比較的大きな責任や裁量を与えられる職業において強くみられる。

労働の対価には、経済的対価のような外的報酬だけではなく、達成感や自己実現、周囲からの承認、といった様々な内的報酬がある。「仕事をつうじた人間的な成長」もまた、労働から得られる内的報酬の1つである。

「一生懸命はたらくことは、人間的な成長につながる」という労働倫理がいかにして形成されるのか。先行研究が示唆する最も有力な仮説は、「職業社会化仮説」(Mortimer and Lorence 1979) であろう。これは、本人が置かれた職業条件がどのようなものであるかによって、状況適応的に価値観を形成していくという考え方である。たとえば、高収入の仕事に就いていれば収入を重視するような価値観を形成するし、内的報酬を得やすい職業条件で働いていれば内的報酬を重視するような価値観を形成する。

そこで、「仕事による成長」を実感しやすい職業条件とは何かが問題になるが、仕事の自律性はその1つであると考えられる。仕事の自律性が高ければ、自分の意志と責任において物事を判断しながら仕事を成し遂げることができる。そのような経験を積み重ねていくなかで、自分で主体的に考え判断する能力や、自尊心を高めていくことができる (Kohn 1969 [1977]; 米田 2007)。その過程で、「仕事による成長」をより実感することができるだろう。

仮説2: 「仕事による成長」という労働倫理は、承認の得やすい職場で働いている人において形成されやすく、その傾向は若年層においてより顕著になる。つまり、若年層ほど、「仕事による成長」という仕事観を持てるかどうか、職場承認の度合いによって大きく左右される。

仕事による人間的成長に大きな役割を果たすものとして、仕事の自律性のほかに、職場の人間関係が挙げられる。多くの場合、職場の人間と助け合いながら相互承認を得ることが、成長を実感するための条件として重要になるだろう。

ところが近年、この職場の人間関係が悪化しているという報告が数多くなされている。たとえば阿部彩は、非正規雇用を引き合いに出しつつ、職場で与えられる「役割」の質が低下してきていると論じる。「職場で (…略…) 人間関係も育まれず、不景気になればモノのように切り捨てられる。次の職に就いたときに評価されるような経験を得ることはない。このような職では、社会からの「承認」を得たと感じることは、極めて難しいのではないだろうか。」(阿部 2011: 113)

この指摘は、非正規雇用以外にもあてはまるだろう。正規雇用でも、雇用不安や賃金カ

ット、パワハラ、長時間労働、人材の使い捨てなどの問題が語られ、2010年代前半には「ブラック企業」という言葉も流行した。近年の職場の現状を報告する本の多くが、「ギスギスした職場」(手塚 2009)、「不機嫌な職場」(河合ほか 2008)、「壊れる」職場 (荒井 2007)、「職場砂漠」(岸 2012)、「悶える職場」(吉田 2014) などと形容しているように<sup>2)</sup>、職場における人間関係の質は全般的に劣化している。信頼や助け合いにもとづく相互承認を職場で得ることが以前よりも困難になっている可能性は高い。このような環境のもとでは、「仕事による成長」は実感しにくいであろう。そして、このような事態は、組織階層のなかで下に位置する若い世代をより深刻に襲っているはずである。このように本稿の問題意識は、「勤勉に働けば報われる」という考え方を特定階層の人々が持ちにくくなっているという仮説を、労働の経済的な対価ではなく、自己成長という内的報酬の側面から分析してみようというものである。

### 3——使用データと変数

本稿の分析で使用するのは、SSP-W2013-2<sup>nd</sup> 調査 (2013 年「社会と暮らしに関する意識調査」) である。この調査は調査会社のパネルを用いて Web 法によって行ったインターネット調査である。調査対象者は、2012 年 12 月 31 日現在で満 20 歳～64 歳の男女である。都道府県ごとに 20 代～60 代の各年代の人口数 (男女比) を計算し、人口比に応じて回収集を割り当てている。

ウェブ調査は、ランダムサンプリングに基づかないという点で、信頼性について限界を指摘する意見もある。しかし、轟・歸山 (2014) の検証によれば、変数同士の関連性については、ランダムサンプリングの調査とほぼ同じような結果が複数回にわたって得られており、その信頼性はかなり高いことが明らかになっている。

本稿の分析では、日本的雇用のあり方の変化に着目するという問題意識の関係上、分析対象を有職男性に絞って行う。有職男性のなかで、どのような階層的地位や職業経験を有するものが、「仕事による人間的成長」という労働倫理を形成するのかの検証を以下で行っていききたい。

次に、分析に使用する変数について述べる。目的変数となるのは、「一生懸命はたらくことは、人間的な成長につながる」という労働倫理について、そう思うかどうかを 5 件法で尋ねた質問項目である。

表 1 は、有職男性に絞って「仕事による成長」意識の単純集計を示したものである。「そう思う」が 24.0%、「ややそう思う」が 43.7%で計 72.7%と、分布はかなり偏っていることがわかる。ただし、線形多変量解析に耐えられないほどの大きな分布のゆがみでは無いため、これを分析に使用する。

分析に使用する説明変数については、表 2 に詳しい説明を載せた。



## 4——分析

この節では、「仕事による人間的成長」という労働倫理を目的変数にとり、属性や階層的地位、職業経験を説明変数に投入した重回帰分析の結果を検討する。重回帰分析の結果は表3に示してある。決定係数の値から、モデル1の説明力は6%程度にとどまっており、「仕事による成長」という労働倫理の形成に属性・階層要因が与える効果は強くないことがわかる。より具体的な職業経験の効果をみるために、モデル2で仕事の自律性を投入し、モデル3では、職場承認の変数を投入している。さらにモデル4では、年齢と職場承認の交互作用効果を検証した。最終的なモデルでは、10%程度の説明力が得られており、社会意識の分析モデルとしては必ずしも低くない値となっている。

主に仮説1は、仕事の自律性を投入したモデル2において検証されている。仮説2は、職場承認を投入したモデル3と、「年齢×職場承認」の交互作用項を投入したモデル4において検証されている。以下で、重回帰分析の結果を説明変数ごとに検討していこう。

まず、年齢が高いほど、「仕事による成長」という労働倫理をもつ傾向がある。これは2つの解釈が可能である。1つは、長期的な観点からの人材育成に手が回りにくい時代に就職した若年層が、一生懸命働いても報われないという感覚を抱いている可能性である。つまり世代経験の違いにもとづく世代効果として解釈できる。2つ目は、たんに年長者のほうが、長年働いてきた経験から、仕事を通じて人間的に成長できることを実感しているという可能性である。この仮説は、若い人たちもこれから経験を積むことで同じような労働倫理を持つようになるという年齢効果として解釈できる。しかし、今の若い世代が数十年後に年長世代の価値観に近づくのかどうかは未知数であり、現時点では2つの仮説の優劣は検証しようがない。

次に教育年数が長いほど、「仕事による成長」という労働倫理を形成する傾向がある。高い学歴がもたらす文化資本は、仕事を単なる生計の手段としてではなく、創造的な営みとして前向きに考える態度をもたらす。そのことが「仕事による成長」意識を高めることにつながると考えられる。ただし、文化資本による効果ではなく、高学歴者の獲得した何らかの職業経験（職業条件）が、本人の労働倫理に影響しているという可能性もある。

管理職であることも、弱いながら「仕事による成長」という意識を高めていた。これは、仮説1で提示したような、「自律的な働き方」が関係しているだろう。管理職は、組織のなかで相対的に大きな責任と裁量を持ち、高い仕事の自律性を有する。実際、モデル2で仕事の自律性を投入したところ、管理職の効果が有意ではなくなっている。管理職の効果を吸収し、媒介するかたちで、仕事の自律性が「仕事による成長」という労働倫理を高める効果を持っているのである。

企業規模が1人であることも、弱いながら「仕事による成長」意識を高めている。この結果の解釈は難しい。企業規模が1人であるということは、主に自営業的な働きかたを意

表1 目的変数「仕事による成長」意識の度数分布 (有職男性、20-64歳)

	そう思う	ややそう 思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わ ない	合計
一生懸命はたらくことは、 人間的な成長につながる	24.0	43.7	27.2	3.5	1.6	100

単位%, N=1339

表2 分析に使用する説明変数

変数名	質問文または変数の作成方法
年齢	調査時満年齢。
教育年数	9～21年。
職業カテゴリ	専門／管理／事務／販売／ブルーカラー／農業の6カテゴリをダミー変数化。基準カテゴリはブルーカラー。
非正規ダミー	臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託を1、その他を0と置いたダミー変数。
企業規模	従業員数1名／2～29名／30～299名／300名以上の4カテゴリをダミー変数化。基準カテゴリは企業規模300名以上。
世帯年収	世帯年収300万円未満／300～500万円程度／600万～800万円程度／900万円以上、の4カテゴリをダミー変数化。基準カテゴリは300～500万円程度。
仕事の自律性	「問5_2：職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映させることができる」。「1. よくあてはまる」～「5. まったくあてはまらない」の5件法を反転。
職場承認	「問5_1：仕事仲間や同僚を信頼し、助け合っている」。「1. よくあてはまる」～「5. まったくあてはまらない」の5件法を反転。

表3 「仕事による成長」意識の規定要因 (重回帰分析)

	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
年齢	0.094 **	0.075 *	0.075 *	0.075 *
年齢2乗	0.003	-0.008	-0.004	-0.003
教育年数	0.074 *	0.066 *	0.065 *	0.065 *
専門	0.042	0.011	0.010	0.006
管理	0.079 *	0.037	0.039	0.040
事務	0.045	0.041	0.041	0.039
販売	0.022	0.013	0.010	0.011
農業	0.046	0.034	0.034	0.030
ブルーカラー(基準)	----	----	----	----
非正規雇用ダミー	0.054	0.073 *	0.062	0.063 *
企業規模1人	0.071 *	0.064 *	0.094 **	0.091 **
企業規模2-29人	-0.019	-0.032	-0.023	-0.022
企業規模30-299人	-0.021	-0.020	-0.013	-0.010
企業規模300人以上(基準)	----	----	----	----
世帯年収300万未満	0.026	0.029	0.028	0.030
世帯年収300-500万(基準)	----	----	----	----
世帯年収600-800万	0.082 *	0.074 *	0.066	0.067
世帯年収900万以上	0.161 ***	0.135 ***	0.132 ***	0.136 ***
仕事の自律性		0.193 ***	0.134 ***	0.133 ***
職場承認			0.106 **	0.107 **
年齢 × 職場承認				-0.064 *
決定係数	0.067 ***	0.099 ***	0.106 ***	0.110 ***
調整済決定係数	0.055 ***	0.086 ***	0.093 ***	0.096 ***
N	1130	1130	1130	1130

\*\*\* p&lt;.001, \*\* p&lt;.01, \* p&lt;.05, 表中の数字は標準化偏回帰係数。



味していると思われる。組織のなかで役割を割り当てられるのではなく、自分のやり方次第で仕事の成否が左右されるという感覚は、「仕事による成長」という労働倫理を高めるだろう。ただし、今回使用した変数で測る限り、彼らの仕事の自律性が高いという傾向は見られなかった（データの提示は省略）。これは、上司がいなくても、取引先の人間関係（企業間関係）などの存在があるために、仕事で自分の意思を反映できるとは実感できないためかもしれない。実際、モデル2で仕事の自律性を投入しても、企業規模1人の効果は（管理職と異なり）ほとんど変化してない。

非正規雇用についても簡単に触れておこう。非正規雇用であることは、「仕事による成長」意識を低下させる効果をもたなかった。先行研究の節で阿部（2011）の議論を引用したように、働くことによる承認の欠如は、特に非正規雇用で著しい可能性がある。その意味で、非正規雇用であることは、「仕事による成長」意識を低下させると考えられるが、結果はそうっていない。そもそも、非正規雇用の職場承認の度合いが低いという傾向も見られない（データの提示は省略）。このことは、サンプルを若年層に絞った分析でも同様の結果であった。一口に非正規といっても、比較的専門性の高い派遣社員、契約社員として働いている人もいれば、「夢追い型フリーター」もいるためで、その性格の多様さゆえに、はっきりとした傾向が表れないのだろう。

世帯年収については、900万円以上の高収入層で、「仕事による成長」という労働倫理を強く持つ傾向にある。これがモデル1の投入変数ではもっとも強い効果を持っている。ここに、先行研究の節で述べたような、「経済的な成功者は、怠惰に流されず勤勉に努力した、人間的にも優れた人なのだ」という、「勝ち組の自己正当化」のロジックを読みとることは可能だろうか。

もし、上記のような因果関係ならば、個人年収を投入した場合にも、同じような効果が表れると想定できる。個人年収は、世帯年収以上に、本人の努力と能力の産物であるからだ。しかし、世帯年収のかわりに個人年収を投入したモデルで分析したところ、個人年収が「仕事による成長」意識を高める効果はほとんど見られなかった（データの提示は両略）。単純相関のレベルでは一定の関連が見られるものの、それは高収入の人が主に高学歴であることや管理職であることによって生じた関連であり、個人年収の直接的効果ではなかったのである。

このことは、「仕事による成長」意識が、自ら働いて得た経済的地位の自己正当化によって生じたものではないことを示唆している。このように考えると、ここで生じているのは、家計の経済的な豊かさがもたらすゆとりが、人間的成長という内的報酬への肯定的な態度を生むという因果関係ではないだろうか。だとすれば、ロナルド・イングルハートの想定する「脱物質主義化仮説」のメカニズムに近いことが生じていることになる（Inglehart 1977; 1997）<sup>3)</sup>。近年の日本で、個人年収よりも世帯年収のほうが労働意識に影響を与えているという結果は、先行研究でも確認されている（米田 2014; 2015）。世帯年収の高さが労働意識に影響するメカニズムは十分に解明できておらず（米田 2014）、今後の課題である。

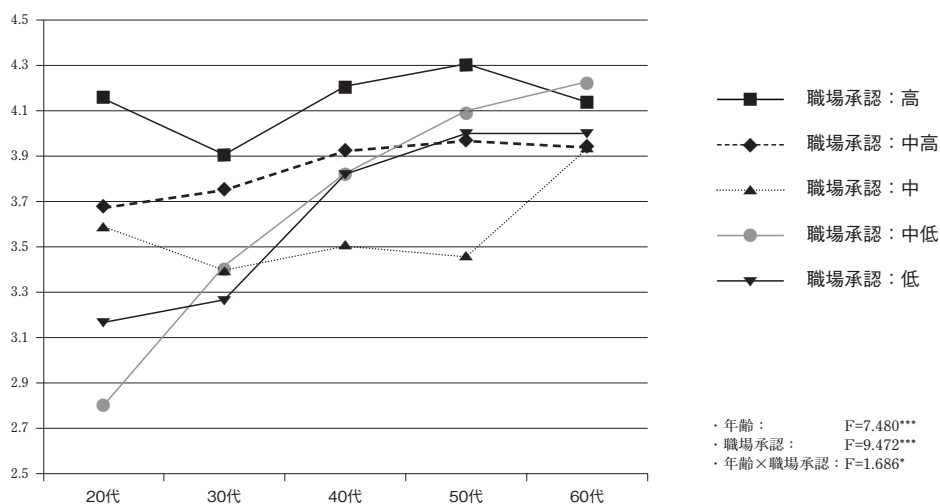
モデル2では、仕事の自律性をあらたに投入し、0.193\*\*\*という最も強い正の効果が得られている。仕事において、自分の意志と責任において物事を判断しながら仕事を成し遂げるという経験を積むことにより、「仕事による成長」を実感できると考えられる。

モデル3では、職場承認の変数を投入し、0.106\*\*という正の有意な効果が見られた。職場が、「仕事仲間や同僚を信頼し、助け合う」という相互承認の場であることによって、仕事による人間的な成長も実感できるということが、ここから読み取れる。

最後に、モデル4では「年齢×職場承認」の交互作用項を投入し、職場承認の効果が、若年層ほど強いという関連が有意になっている。モデル4で投入された交互作用項の効果を視覚的に確認しておこう。図1は、「仕事による成長」という労働倫理の平均値をグラフ化し、年齢層と職場承認の交互作用効果を視覚的にあらわしたものである。分散分析の交互作用効果は5%水準で有意である ( $F=1.686^*$ )。年齢が高い層では、「仕事による成長」意識が職場承認によって大きく変化することはなく一定に保たれているが、若年層では、職場で承認を得られているかどうかによって、「仕事による成長」意識がおおきく変化していることが読み取れる。言い換えると、若年層における職場承認の欠如は、「仕事による人間的成長」意識を大きく低下させることにつながっているのである。

なぜ若年層において、職場承認が大きな規定要因となっているのだろうか。なぜ若年層における職場承認の欠如が、「仕事による人間的成長」という前向きな労働倫理を持ってないことにつながるのだろうか。この点について、次の節で議論してみたい。

図1 「仕事による成長」意識の平均値 (年齢別×職場承認度別)



## 5——議論

### 結果の要約

本稿では、どのような社会階層や職業経験によって、「仕事による人間的成長」という労働倫理が形成されるのかについての分析をおこなった。その結果、年齢が高いほど、教育年数が長いほど、仕事の自律性が高いほど、職場承認の度合いが高いほど、「仕事による成長」意識が高くなる傾向が見いだされた。また、世帯年収 900 万円以上の高収入層で、「仕事による成長」意識を強く持つ傾向が見られた。職業変数は、管理職であることと企業規模 1 人であることが、「仕事による成長」意識を高めるが、その効果は弱いものであった。そして、若年でかつ職場承認を得られていない層において、「仕事による成長」意識が大きく低下するという交互作用効果が見いだされた。以上から、作業仮説 1 と作業仮説 2 はともに実証されたと言える。以下では、先行研究では十分に議論が尽くされていない、作業仮説 2 の職場承認の交互作用効果に絞って議論を展開したい。

### 「働くことをつうじた承認」の稀少化

作業仮説 2 の検証で確かめられたことは、「仕事による成長」という労働倫理を形成するのに、職場で信頼し助け合うという相互承認の経験が影響しているということであり、とりわけ若年層において、この相互承認の影響が大きいということであった。このような結果の背景には、特に若い世代で、「働くことを通じて得られる承認」が稀少化したことがあるのではないだろうか。

承認にはいくつかの側面があるが、家族愛や友愛のような私的な承認を別にとすると、次の 2 つの承認が重要である。それは、①集団の対等な成員として受け入れられているという感覚と、②自分の能力による所属集団への貢献が認められているという感覚の 2 つである (Mcbride 2013)。本稿の分析で用いた職場承認の指標は①の承認に近い。

この職場承認①を稀少なものにしたのは、複数の論者によって指摘されている、日本社会における「職場共同体」的なものの崩壊である。日本的経営論が華やかだった 1960～80 年代において、日本の職場は「共同体的」「ゲマインシャフト的」な性格を多分に有していた (間 1971; Dore 1973=1987; 稲上 1981)。しかし、2000 年代に入ってから、日本企業の「職場共同体」的な性質が変貌しはじめたという指摘が次々になされはじめる (Dore 2006; Meyer-Ohle 2009; 岩間 2010; 米田 2011)。長期安定的に雇用し育成する人材を企業が厳しく選別しはじめ、非正規雇用の割合が男性の間でも高まっていったのである。たとえ正規雇用であっても、「ブラック企業」という言葉の流行に象徴されるような、人材の使い捨てやパワーハラスメント、職場の人間関係の荒廃などが次々に報告されはじめた。アメリカでは宗教が担っているようなソーシャル・サポート機能を日本の職場は有している (Miller 1998) と指摘されたような、職場の社会関係資本がどんどん失われつつあるのである<sup>4)</sup>。

また、職場共同体の崩壊は、②の能力評価的な承認をも困難にしたと考えられる。このタイプの職場承認は、今回とは異なる指標を用いて分析する必要があるため、検証は今後の課題である。最後に、この職場承認②の稀少化のメカニズムを今後の仮説として素描しておこう。「長期安定雇用の崩壊」とよく言われるが、実際には、非正規雇用の流動化は進んだが、正規雇用の流動化は統計的に見いだされていない (佐藤 2010)。しかし、人々の認識のうえでは長期安定雇用は崩壊したのであり、今の勤め先にずっと居られないかもしれないという不安は高まっている。雇用不安に加えて、多くの企業で導入された成果主義的な人事評価もまた、自己の能力にたいする承認の感覚や自尊感情を脅かす。さらに、企業間移動をしようにも日本では転職市場が十分に発展していない。労働市場において自分がどのような価値を有するのか、自分の技能を客観的に評価できる仕組みもないなかで、自己のエンプロアビリティに対する不安はさらに増幅される (Meyer-Ohle 2009)。このような状況のもとで、自己の能力に対する承認の感覚を得ることは以前より困難になっていると考えられるのである。

近年、長期安定雇用を前提とした職場共同体的なあり方が崩壊していくなかで、働くことに関する様々な格差が生じているとされる。労働における格差の問題を「承認格差」「承認の供給不足」として捉える議論も登場している (萱野 2007[2008]; 阿部 2011)。「働くことをつうじた承認」が稀少化するなかで、人々の労働倫理もそれぞれの社会的な位置によって異なる様相を見せつつあるのである。

#### 《注》

- 1) 具体的には、この尺度に含まれていた、“Hard work is a good builder of character.” という英文ワーディングを参考に筆者が作成したものである。
- 2) 荒んだ職場を形容するこれらの出典となる本のタイトルは、順に以下のとおりである。  
手塚利男『ギスギスした職場はなぜ変わらないのか』(2009 年)、河合大介ほか『不機嫌な職場』(2008 年)、荒井千暁『職場はなぜ壊れるのか』(2007 年)、岸宣仁『職場砂漠』(2012 年)、吉田典史『悶える職場』(2014 年)。
- 3) もっとも、本稿の解釈と、イングルハートの本来の議論とは、趣旨がかなり異なるものである。本稿では、世帯年収によって生じる価値観の違いを議論している。それに対して、イングルハートの脱物質主義化仮説は、人格形成期の経済的豊かさの違いが、価値観の世代差を生むというものである。
- 4) 長時間労働やパワハラが存在自体は近年にはじまったことではない。しかし、かつては長期安定的な雇用を前提とした「職場共同体」的な関係性がベースにあったため、承認①が満たされやすい条件があったといえる。

#### 《参考文献》

- 阿部彩, 2011, 『弱者の居場所がない社会——貧困・格差と社会的包摂』講談社。
- Basten, Christoph and Frank Betz, 2011, “Marx VS. Weber; Does Religion Affect Politics and the Economy?,” *European Central Bank Working Paper Series*, No 1393.
- Beder, Sharon, 2000, *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*, London: Zed Books.
- Dore, Ronald P., 1973, *British factory, Japanese factory: the origins of national diversity in industrial relations*, London:

- Allen & Unwin. (=山之内靖・永易浩一訳, 1987, 『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房).
- , 2006, 『誰のための会社にするか』岩波書店.
- 福岡聡, 2014, 『「格差の時代」の労働論——ジョン・ロールズ『正義論』を読み直す』現代書館.
- Furnham, Adrian, 1990, *The Protestant Work Ethic; The Psychology of Work-related Beliefs and Behaviours*, New York: Routledge.
- Hammond, Philip and Kirk Williams, 1976, “Protestant Ethic Thesis: Social Psychological Assessment,” *Social Forces*. 54:579-89.
- 間宏, 1971, 『日本的経営——集団主義の功罪』日本経済新聞社.
- 稲上毅, 1981, 『労使関係の社会学』東京大学出版会.
- Inglehart, Ronald, 1977, *The Silent Revolution; Changing Values and Political Styles among Western Publics*, Princeton, NJ: Princeton University Press. (=1978, 三宅一郎ほか訳『静かなる革命——政治意識と行動様式の変化』東洋経済新報社.
- , 1997, *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, And Political Change In 43 Societies*, Princeton University Press.
- 岩間夏樹, 2010, 『若者の働く意識はなぜ変わったのか——企業戦士からニートへ』ミネルヴァ書房.
- 萱野稔人, 2007[2008], 「承認格差」を生きる若者たち——なぜ年長世代と話がつかないのか』『論争・若者論』文芸春秋, 41-54.
- Kohn, Melvin L., 1969 [1977], *Class and Conformity: A Study in Values, With a Reassessment*, 2nd ed., Chicago and London: The University of Chicago Press.
- 熊沢誠, 1981[1993], 『新版 日本の労働者像』筑摩書房.
- Lenski, Gerhard, 1963, *The Religious Factor*, New York, Anchor Books.
- Mcbride, Cillian, 2013, *Recognition*, Cambridge: Polity Press.
- Meyer-Ohle, Hendrik, 2009, *Japanese Workplaces in Transition: Employee Perceptions*, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Miller, Alan, T., 1998, “Why Japanese Religions Look Different,” *Review of Religious Research*, 34(4): 360-370.
- Mortimer, Jeylan T., and Jon Lorence, 1979, “Work Experience and Occupational Value Socialization: A Longitudinal Study,” *American Journal of Sociology*, 84(6): 1361-1384.
- Rosenthal, Lisa, Sheri R. Levy and Anne Moyer, 2011, “Protestant work ethic's relation to intergroup and policy attitudes: A meta-analytic review,” *European Journal of Social Psychology*, 41(7): 874-85.
- 佐藤嘉倫, 2009, 「現代日本の階層構造の流動性と格差」『社会学評論』59(4): 632-647.
- 轟亮・歸山亜紀, 2014, 「予備調査としてのインターネット調査の可能性：変数間の関連に注目して」『調査と社会』12: 46-61.
- 米田幸弘, 2007, 「産業社会のパーソナリティ形成」吉川徹（編著）『階層化する社会意識』勁草書房.
- 米田幸弘, 2011, 「労働意識の階層分化——仕事のやりがいに注目して」『大阪大学大学院人間科学研究科紀要』37: 61-75.
- 米田幸弘, 2014, 「労働倫理の階層化の検証——労働義務感に着目して」『和光大学現代人間学部紀要』7: 41-54.
- 米田幸弘, 2015（予定）, 「日本社会の勤勉性のゆくえ——格差社会のなかの労働倫理」数土直紀（編著）『社会意識から見た日本——階層意識の新次元』有斐閣.